



Başvuru Tarihi (Received Date): 11.03.2025

Kabul Tarihi (Accepted Date) : 29.04.2025

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi / Research Article

doi:10.52848/ijls.1655487

Kaynakça Gösterimi: Fındık, Ü. (2025). Türkiye’de yönetimde etik liderlik: 2020-24 yılları arasında yapılan çalışmaların sistematik incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 8(1), 33-52. doi: 10.52848/ijls.1655487

Citation Information: Fındık, Ü. (2025). Ethical leadership in management in Türkiye: A systematic review of studies conducted between 2020-2024. *International Journal of Leadership Studies: Theory and Practice*, 8(1), 33-52. doi: 10.52848/ijls.1655487

TÜRKİYE’DE YÖNETİMDE ETİK LİDERLİK: 2020-24 YILLARI ARASINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN SİSTEMATİK İNCELENMESİ

Ümit FİNDİK¹

Öz

Bu çalışma, Türkiye’de yönetimde etik liderlik konusuna odaklanan araştırmaları sistematik bir biçimde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2020–2024 yılları arasında yayımlanan Türkçe akademik çalışmalar, belirli ölçütlere göre analiz edilmiştir. Çalışma türü (hakemli akademik dergilerde yayımlanmış araştırmalar), yayın dili (Türkçe), analiz edilen ülke (Türkiye) ve konu odağı (yönetim ve etik liderlik ilişkisi) temelinde belirlenen dahil etme ve hariç tutma kriterleri uygulanmıştır. Araştırma verileri Google Akademik üzerinden “etik liderlik”, “yönetim” ve “Türkiye” anahtar kelimeleriyle yapılan taramalar yoluyla elde edilmiştir. İncelenen 62 çalışma temelinde yapılan analizler, etik liderlik araştırmalarının büyük oranda eğitim alanına yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, sağlık, kamu yönetimi, turizm, finans ve spor bilimleri gibi sektörlerde sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Etik liderlik çoğunlukla iş tatmini, örgütsel bağlılık, adalet, güven ve motivasyon gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiş; çalışmaların çoğu nicel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, etik liderliğin yalnızca bireysel tutumlar üzerinde değil, örgütsel yapı ve performans üzerinde de önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Bununla birlikte, sektörel çeşitliliğin artırılması ve makro düzey çıktılarına (inovasyon, sürdürülebilirlik, kurumsal performans) odaklanan araştırmaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Liderlik, Yönetim, Kamu Yönetimi, Doküman İncelemesi.

Ethical Leadership in Management in Türkiye: A Systematic Review of Studies Conducted Between 2020-2024

Abstract

This study aims to systematically examine academic research conducted in Türkiye over the past five years that focuses on ethical leadership in management. Within this scope, Turkish-language articles published between 2019 and 2023 in peer-reviewed journals were selected based on predetermined inclusion criteria: publication type, language (Turkish), geographical focus (Türkiye), and thematic alignment (management and ethical leadership). The data were collected using Google Scholar with the keywords “ethical leadership,” “management,” and “Türkiye.” The analysis of 62 studies revealed that research on

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, E-posta: y036003024@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3423-8637

ethical leadership is predominantly concentrated in the field of education. However, sectors such as healthcare, public administration, tourism, finance, and sports sciences remain underrepresented. Most studies utilized quantitative methods and associated ethical leadership with organizational behavior variables such as job satisfaction, organizational commitment, justice, trust, and motivation. The findings indicate that ethical leadership significantly influences not only individual outcomes but also broader organizational structures and performance. Nevertheless, future research should increase sectoral diversity and focus more on macro-level outcomes such as innovation, sustainability, and institutional effectiveness.

Keywords: Ethical Leadership, Leadership, Management, Public Administration, Document Analysis.

Giriş

Etik liderlik, liderlerin kararlarında ve eylemlerinde ahlaki ve etik değerleri rehber edinerek bireyler ve kurumlar üzerindeki etkilerini yönlendirdikleri bir yaklaşımdır. Bu kavram, özellikle yükseköğretim kurumlarında önem kazanmakta, akademik ve idari yönetimde etik iklimin oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu makalede, etik liderliğin teorik temelleri, boyutları ve yükseköğretim yönetimindeki önemi ele alınacaktır.

Etik liderlik, bireylerin davranışlarının ve liderlik eylemlerinin etik standartlara uygunluğunu ifade eder. Brown, Treviño ve Harrison (2006) göre, etik liderlik, izleyenlere normatif olarak uygun davranışları göstermek ve bu davranışları teşvik etmek üzere içsel bir motivasyonla harekete geçmeyi gerektirir. Bu liderlik anlayışı; dürüstlük, adalet, güvenilirlik ve şeffaflık gibi temel değerlere dayanır (Bahar, 2019). Etik liderlik, sadece bireysel davranışları çerçevesinde değil, aynı zamanda bir liderin kurum çapında yarattığı etik iklimle de ölçülmektedir. Kurum içerisinde etik bir ortam yaratmak, liderin hem örgütsel adalet hem de bireysel etik davranışları teşvikiyle mümkün olabilir. Bu bağlamda liderlerin dürüst, şeffaf ve adil bir yönetim anlayışı benimsemesi, çalışanların motivasyonunu ve güvenini artırır. Aynı zamanda, liderlerin etik iklimi olan katkıları örgüt genelinde daha sürdürülebilir bir kültür oluşmasını destekler (Freeman & Stewart, 2007).

Etik Liderliğin Teorik Temelleri

Etik liderlik, liderlerin karar alma süreçlerinde ve yönetim uygulamalarında ahlaki ve etik ilkeleri merkeze alarak hareket etmelerini ifade eder. Bu kavram, farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde incelenmektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre bireyler, etik liderlerin davranışlarını gözlemleyerek ve taklit ederek etik standartlara uyum sağlarlar (Bandura, 1977). Deontolojik etik yaklaşımı, liderlerin etik kurallar ve sorumluluklar doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini vurgular (Kant, 1996). Öte yandan, sonuççuluk yaklaşımı ise liderlik kararlarının etik sonuçlarını değerlendirerek en fazla fayda sağlayan seçeneğin tercih edilmesi gerektiğini savunur (Mill, 2001). Ayrıca, erdem etiği perspektifinde liderlerin karakter özellikleri ve ahlaki değerleri ön planda tutulur (MacIntyre, 1981). Bu teorik yaklaşımlar, etik liderliğin farklı boyutlarını anlamamıza ve liderlerin etik karar alma süreçlerini nasıl yönettiklerini değerlendirmemize olanak tanımaktadır.

Erdem etiği.

Liderin karakterine vurgu yaparak cesaret, tevazu ve empati gibi erdemlerin öne çıkmasını sağlar. Bu teoriye göre, etik liderler en belirsiz durumlarda bile ahlaki örnek davranışlar sergilerler. Örneğin, kriz yönetiminde etik liderler, doğruluk ve dürüstlük gibi temel erdemleri esas alarak çalışanların güvenini kazanır ve bu sayede kurumsal dayanıklılığı artırır. Ayrıca, liderin empati yeteneği, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlamada kritik bir rol oynar (Queloz & van Ackeren, 2024; Russell, 2023).

Deontoloji.

Kurallar ve görevlere bağlılığı öne çıkararak adalet ve tutarlılığı sağlar. Etik liderler, karar alırken ahlaki değerlere sarsılmaz bir bağlılıkla hareket eder. Örneğin, bir etik lider, işe alım süreçlerinde

liyakat ilkelerine sıkı sıkıya bağlı kalarak ayrımcılık riskini en aza indirir. Deontolojik liderlik yaklaşımı, çalışanlar arasında adil bir iş ortamının oluşturulmasına önemli katkılar sağlar (Hester & Rogers, 2021; Megías, de Sousa, & Jiménez-Sánchez, 2023; Shafique, Ahmad, & Kalyar, 2020).

Sonuççuluk.

Kararların sonuçlarına odaklanarak faydayı en yüksek seviyede tutmayı amaçlar. Bu yaklaşımla liderler, aldıkları kararların tüm paydaşlar için maksimum fayda sağlamasını hedefler. Örneğin, bir etik lider, yeni bir organizasyonel politika belirlerken bu politikanın hem çalışanların refahını hem de kurumsal hedefleri ne ölçüde desteklediğini değerlendirir. Sonuççuluğa dayalı liderlik, bireysel ve kurumsal faydanın dengelenmesini sağlar (Häyry, 2021). Kararların sonuçlarına odaklanarak faydayı en yüksek seviyede tutmayı amaçlar. Bu yaklaşımla liderler, aldıkları kararların tüm paydaşlar için maksimum fayda sağlamasını hedefler. Bu teoriler, liderlerin etik sorunları ele alma biçimlerini ve karar alma mekanizmalarını şekillendirir. Özellikle karmaşık çıkar çatışmalarının bulunduğu durumlarda, bu teorilerin entegrasyonu önem kazanmaktadır (Tseng & Wang, 2021).

Etik iklim.

Kurumda doğru-yanlış normlarını tanımlayarak çalışanların etik davranışlarını şekillendirir. Etik iklim, örgüt içinde değerlerin ve normların yayılmasını sağlar. Özellikle, çalışanların etik karar alma süreçlerinde kurumsal rehberliğe ihtiyaç duyduğu durumlarda, liderlerin açık ve tutarlı mesajlar vermesi bu boyutun önemini artırır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, etik iklimin çalışan bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır (Bridge, 2022; Chappell, 2020; Green & Brandstedt, 2020).

Davranışsal etik.

Adalet ve eşitlik temelinde bireylerin sosyal ve iş yaşamında etik davranışlarını geliştirir. Bu boyut, liderlerin örnek davranışlar sergileyerek çalışanların bu değerlere uyum sağlamasını destekler. Örneğin, liderlerin sürekli adil ve şeffaf olmaları, çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkiler. Güncel çalışmalara göre, liderlerin günlük etik kararlarının çalışanların moral ve iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır (Leib & Shalvi, 2020).

Karar vermede etik.

Liderlerin karar alma süreçlerinde ahlaki değerlere dayalı bir yaklaşım benimsemelerini sağlar. Bu boyut, özellikle çıkar çatışmalarının bulunduğu durumlarda kritik öneme sahiptir. Liderlerin, karar süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini benimsemeleri, etik liderlik anlayışının en belirgin özelliklerindendir. Örneğin, finansal kaynakların dağıtımında adaletli bir yaklaşım, örgütte güven ortamını pekiştirir (Gulia & Salins, 2020; Jacob, Decker, Lugg, & Diamond, 2022).

İletişimsel etik.

Etkili iletişim ve empati yoluyla çalışanların etik değerleri benimsemelerine katkı sağlar. Liderlerin şeffaflık ve doğruluk esasına dayalı iletişim stratejileri bu boyutta öne çıkar. Ayrıca, iki yönlü iletişim, lider ve çalışanlar arasında güvenin artmasını destekler. İletişimsel etik boyutunda, liderlerin empati yetenekleri ve etkili dinleme becerileri kritik bir rol oynar. Yapılan araştırmalar, etkili iletişim stratejilerinin örgüt performansı üzerindeki olumlu etkisini vurgulamaktadır (Resick vd., 2006).

Etik Liderliğin Boyutları

Etik liderlik, kurumlarda çalışanların güvenini kazanan, adil, şeffaf ve ahlaki değerlere bağlı bir yönetim anlayışını ifade eder. Etik liderliğin temel unsurları, kurumsal iklimin geliştirilmesi, psikolojik

güvenliğin artırılması, akademik başarıya katkı sağlanması ve etik farkındalığın yaygınlaştırılmasıdır. Bu boyutlar, etik liderliğin sadece bireyler üzerindeki değil, örgütsel düzeydeki etkilerini de anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır (Bowen, 2020; Zikargae, 2022).

Kurumsal iklimin geliştirilmesi.

Şeffaf ve adil bir ortam oluşturarak çalışanların örgüte olan bağlılığını artırır. Bu bağlamda liderler, etik iklimin kurumsal başarıyı artırdığını fark ederek uzun vadeli planlamalarda bu boyuta öncelik tanımalıdır. Etik iklim, örgütte değerlerin ve normların net bir şekilde ifade edilmesiyle oluşturulur. Örneğin, liderlerin açık bir şekilde etik kuralları desteklemesi, çalışanların iş yerindeki davranışlarına rehberlik eder. Güncel araştırmalar, etik iklimin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Kurumsal iklim, çalışanların ve paydaşların bir kurum içerisindeki genel algısını ve deneyimlerini kapsayan bir olgudur. Etik liderler, kurum içinde açık iletişim kanalları oluşturarak ve adil uygulamalar geliştirerek olumlu bir kurumsal iklim yaratmada önemli bir rol oynar. Etik değerlerin benimsenmesi ve desteklenmesi, çalışanların iş ortamında daha fazla aidiyet hissetmelerini ve motivasyonlarının artmasını sağlar (Kuenzi, Mayer, & Greenbaum, 2020; Lubis & Hanum, 2020).

Psikolojik güvenliğin artırılması.

Etik liderlik, iş yeri zorbalığını azaltır ve çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. İş yeri travmalarının önlenmesi ve destek mekanizmalarının oluşturulması bu noktada kritik öneme sahiptir. Psikolojik güvenlik, çalışanların kendilerini ifade edebilmeleri, hatalarını paylaşabilmeleri ve geri bildirim almaktan çekinmemeleri ile sağlanır. Etik liderler, empati yeteneklerini kullanarak çalışanların duygusal ihtiyaçlarına cevap verir ve güvenli bir ortam yaratır. Bu durum, inovasyon ve yaratıcılığı artırarak kurumsal performansı destekler (Shafique vd., 2020). Psikolojik güvenlik, çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildiği, hata yapmaktan korkmadığı ve yenilikçi düşüncelerin teşvik edildiği bir çalışma ortamının oluşturulmasını ifade eder (Edmondson, 1999). Etik liderler, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak için güven ve destek temelli bir liderlik yaklaşımı benimseyerek bireylerin gelişimine katkıda bulunur.

Akademik başarıya katkı.

Öğrencilerin ve çalışanların motivasyonunu artırarak, çıktıların niteliğini yüksek seviyede tutar. Akademik ortamlarda etik liderlik, öğrencilerin öğrenme süreçlerini desteklerken aynı zamanda öğretim elemanlarının akademik başarılarını da artırır. Örneğin, etik liderlerin şeffaf ve adil değerlendirme süreçleri, öğrencilerin derslere olan ilgisini ve bağlılığını artırabilir. Ayrıca, çalışanların akademik projelerde karşılaştıkları etik ikilemleri çözmelerine yardımcı olmak, bu başarıyı daha ileriye taşır. Akademik başarı, eğitim kurumlarında etik liderliğin önemli bir çıktısıdır. Etik liderler, öğrenci ve öğretim üyeleri için adil ve destekleyici bir ortam oluşturarak öğrenme süreçlerini güçlendirirler. Akademik başarıya katkı, hem etik karar mekanizmalarının geliştirilmesiyle hem de etik değerlerin eğitim sürecine entegre edilmesiyle sağlanır (Guerrero-Dib, Portales, & Heredia-Escorza, 2020; Liu & Yin, 2023; Small & Lew, 2021).

Etik farkındalık.

Akademik ortamlarda etik kuralların uygulanması ve öğrencilere aktarılması, etik liderlerin temel sorumlulukları arasındadır. Etik farkındalık, liderlerin yalnızca etik kuralları öğretmekle kalmayıp aynı zamanda bu kuralların uygulanmasını teşvik etmesiyle sağlanır. Liderler, etik eğitim programları düzenleyerek ve etik davranışları teşvik ederek bu farkındalığı artırabilir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, etik farkındalığın örgütsel etik kültür üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Etik farkındalık,

çalışanların ve öğrencilerin etik değerlere yönelik duyarlılığını artırmayı amaçlar. Etik liderler, örnek davranışlarıyla ve etik kuralların uygulanmasını teşvik ederek, etik farkındalığın bireyler arasında yaygınlaşmasına yardımcı olurlar. Etik farkındalık, kurum içinde etik karar alma süreçlerini güçlendirerek organizasyonun uzun vadeli başarısına katkıda bulunur.

Çalışmanın Amacı

Yönetimde etik liderlik konusuna değinen araştırmaların sistematik derlemesini amaçlayan bu çalışmanın genel amacı, yönetimde etik liderliğe ilişkin en son yapılan araştırmalarda etik liderlik perspektifinin nasıl dahil edildiğini araştırmaktır. Bu genel amaca dayanarak, özel hedefler aşağıdadır:

1. Bu derlemede kullanılan veri tabanlarını belirlemek,
2. Arama parametrelerini, anahtar kelimeleri belirlemek,
3. Veri tabanlarından üretilen makalelerin veya çalışmaların dahil edilme ve hariç tutulma kriterlerini açıklamak,
4. Derleme amaçlarına uygun olarak her bir çalışmayı veya araştırma eserini ayrıntılı bir şekilde analiz etmek,
5. Bu çalışmanın sonuçlarını analiz etmek ve bulgulara dayalı genel profili çıkarmak.

Yöntem

Bu çalışmada, Türkiye’de son beş yıl içinde yönetimde etik liderlik konusuna odaklanan akademik araştırmaların sistematik bir biçimde incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın niteliği gereği, inceleme kapsamına alınacak eserlerin belirlenmesinde bazı seçme ölçütlerinin kullanılması uygun bulunmuştur. Bu doğrultuda, teorik çerçevenin oluşturulmasına katkı sağlayacak şekilde, incelemeye dâhil edilecek çalışmaların seçimini yönlendirecek belirli değişkenler tanımlanmıştır. Bu değişkenler, sistematik incelemenin kapsamını sınırlamak, karşılaştırmalı analiz yapabilmek ve çalışmanın bilimsel geçerliliğini artırmak amacıyla belirlenmiştir. Bu bağlamda kullanılan kriterler şunlardır:

1. Çalışma türü: Akademik dergilerde yayımlanan bilimsel araştırmalar dikkate alınmıştır.
2. Yayın yılı: Son 5 yılın yayınları dikkate alınmıştır, yani 2020-2024 yılları arasında yayımlanan çalışmalar.
3. Dil: Türkçe yayınlar dikkate alınmıştır.
4. Analiz edilen ülke: Türkiye’de yapılan çalışmalar dahil edilmiştir.
5. Metodoloji: Araştırmalarında etik liderlik ve yönetim perspektifini ele alan çalışmalar dikkate alınmıştır.
6. Analiz aşaması: Analiz değişkenlerini yönetim bağlamında ele alan yayınlar dahil edilmiştir.
7. Katılımcılar: Etik liderliğin yönetim boyutundaki rolünü dikkate alan araştırmalar göz önünde bulundurulmuştur.

Yayınları aramak için Google Akademik veri tabanı kullanılmıştır. Araştırmaya dahil edilecek çalışmaların belirlenmesi için aramalar, şu anahtar kelimeler (etik liderlik, yönetim, Türkiye) ve bunların sadece Türkçe karşılıkları ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada dikkate alınan dahil etme ve hariç tutma kriterleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Dahil etme ve hariç tutma kriterleri

Dahil Etme Kriterleri	Hariç Tutma Kriterleri
Bilimsel Makaleler	Yüksek lisans tezleri

2020-2024 yılları arasında yayımlanan yayınlar	Doktora çalışmaları
Türkçe dilinde yazılmış makaleler	Konferans posterleri
Etik liderlik konusunu analiz eden makaleler	Bildiri kitabı olmayan konferans bildirileri

Bulgular

Bu çalışmada, yönetimde etik liderlik konusuna odaklanan akademik araştırmalar sistematik bir biçimde incelenmiş ve son beş yıllık dönemde bu perspektifin literatürde nasıl ele alındığı analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 2019–2024 yılları arasında yayımlanan çalışmalar belirlenmiş, ilgili eserlerin içerik özetleri çıkarılmış ve sistematik analiz için temel veri seti oluşturulmuştur. İncelemeye dâhil edilen çalışmaların ayrıntılı listesi Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar

Yazar	Çalışma Yılı	Başlık	Çalışma Alanı
Akduru, H. E., & Semerciöz, F.	(2020)	Farklılık ikliminin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü	Finans
Akın, M. A., İş, E., & Anuştekin, M.	(2023)	Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerin etik liderlik davranışlarının incelenmesi	Eğitim
Akinci, A. Y.	(2020)	Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin etik liderlik algısının bazı değişkenlere göre incelenmesi	Spor Bilimleri
Aktaş, M., & Aydın, A. Ö.	(2020)	Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: mersin ili örneği	Sanayi
Akyüz, A. M., & Durmuş, İ.	(2021)	Akademisyenlerin akademik başarı çabası ile yöneticilerin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma	Eğitim
Alp, S., & Sevim, F.	(2024)	Sağlık sektöründe liderlik ve liderlik tarzları: Bir sistematik derleme çalışması	Sağlık
Altıntaş, M., Özata, M., & Bozbayır, O.	(2022)	Etik liderlik ve whistleblowing (erdemli raporlama): yükseköğretimde bir araştırma	Eğitim
Arslan, E. Y., Yeniçeri, E., & Ayan, Ş.	(2024)	Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişki	Eğitim
Aslan, R., & Sarıyıldız, Y.	(2022)	Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenler açısından öğretmen algılarına göre incelenmesi	Eğitim
Atıf Bayat, E., & Akbaba, A.	(2022)	Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki	Eğitim
Ayar, M.	(2022)	Etik liderlik davranışının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü	Eğitim
Aydın, A. Ö., Akdoğan, C., & Hazır, K.	(2021)	Liderlik davranışında etik değer algısının sosyal sermaye üzerindeki etkisine yönelik değerlendirme	İşletme
Bahçebaşı, H., & Yıldız, M. L.	(2021)	Sosyal girişimcilerin etik ve hizmetkâr liderlik davranışlarının cinsiyet bağlamında karşılaştırmalı analizi	İşletme
Balıkçı, A.	(2022)	Okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi	Eğitim
Baş, M.	(2023)	Sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin aracılık rolü	Sağlık
Bedir, G., & Alpaydın, Y.	(2021)	Özel okullardaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kurum öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ile ilişkisi	Eğitim
Büyükbeşe, T., & Gündoğdu, H.	(2021)	Örgütsel adaletin bağlamsal performans üzerine etkisinde etik liderliğin aracı rolü	İşletme
Can, N., & Doğan, İ. F.	(2020)	Etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel demokrasinin aracılık rolü: bir alan araştırması	Eğitim
Çakıroğlu, D., & Başpınar, N. Ö.	(2021)	Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi	Kamu Yönetimi
Çalışkaner, D.	(2021)	Hemşirelik hizmetleri yönetiminde profesyonellik, etik davranışlar, liderlik ve teknolojinin etkisi	Sağlık
Çevik, M. S.	(2022)	Etik liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki: bir meta analiz çalışması	Eğitim
Çitak, G., & Kahraman, B.	(2021)	Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları	Sağlık

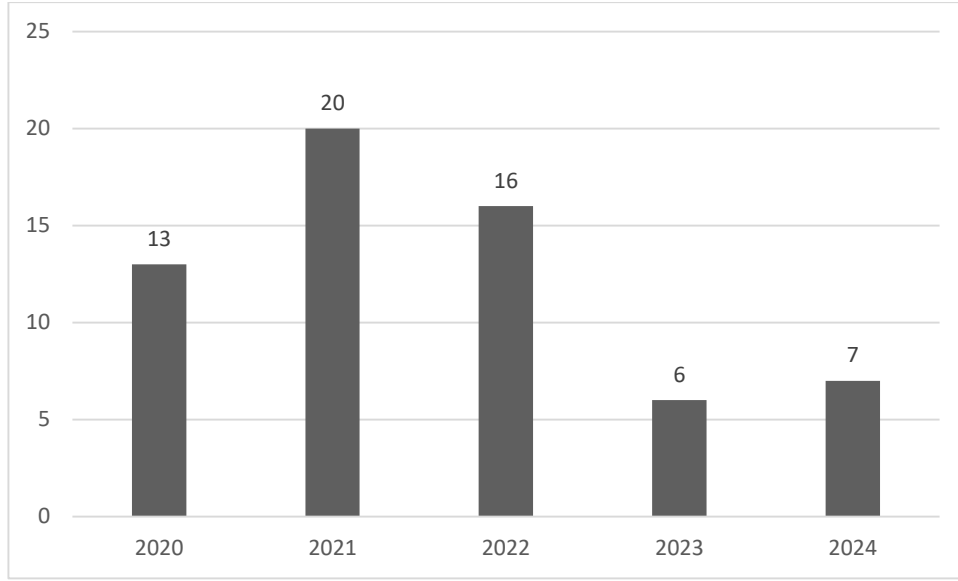
Türkiye’de Yönetimde Etik Liderlik: 2020-24 Yılları Arasında Yapılan Çalışmaların Sistematik İncelenmesi

Ümit FINDIK

Dedeoluk, Y., Kırmızı, Y., Başel, H., & Çöllü, S.	(2023)	Eğitim yönetiminde liderlik ve yönetici rolleri	Eğitim
Doğan, T. G. B., Demirtaş, Ö., Altunkaynak, S. K., & Doğan, S.	(2021)	Lidere güven aracı rolde iken etik liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisi: öz-yeterliliğin düzenleyici rolü	Sanayi
Düger, Y. S.	(2020)	Etik liderlik ve çalışanların yenilikçi davranışı: lider-üye etkileşimi ve duygusal zekânın düzenleyici aracılık modeli	İşletme
Düger, Y. S.	(2021)	Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: sistematik bir inceleme	İşletme
Dülger, E., & Cinnioğlu, H.	(2021)	Otel işletmeleri çalışanlarında etik liderlik algısı, kariyerizm ve işgören performansı ilişkisi: istanbul örneği	İşletme
Erbir, M.	(2024)	Hizmet sektöründe etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık rolü	İşletme
Eser, İ., & Summak, M. S.	(2020)	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmeyle olan ilişkisi	Eğitim
Hızarcıoğlu, G.	(2022)	Etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma	Eğitim
Işık, M.	(2020)	Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki	Eğitim
İlğan, A., & Ekiz, M.	(2020)	Okul müdürleri etik beklenti ölçeği ile etik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması	Eğitim
Kaçar, T., Erol, E., Kölemen, M. A., Bayraktar, B., Bayraktar, S. A., Güzen, H., & Tantekin, Z.	(2024)	Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin etik liderlik özellikleri	Eğitim
Kalfaoğlu, S., Attar, M., & Tekin, E.	(2021)	Etik liderliğin örgüt kültürüne etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün araştırılması	Sanayi
Karabey, C. N., & Alioğulları, Z. D.	(2020)	Etik liderlik, politik beceri ve güç mesafesi yöneliminin çalışan sesliliğine etkisi	İşletme
Karagöz, H.	(2024)	Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri çalışanları üzerine bir araştırma	Turizm
Kasap, M.	(2020)	Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi	Eğitim
Kavrayıcı, C.	(2021)	Okullarda örgütsel adalet algısının yordayıcısı olarak etik liderlik	Eğitim
Kılıç, N. Ç., & Eser, G.	(2022)	Sosyal öğrenme ve sosyal değişim teorileri perspektifinden etik liderliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi: psikolojik güvenliğin aracı rolü	İşletme
Kubilay, F.	(2022)	Okuldaki etik sorumluluklar ve etkili liderlik	Eğitim
Kul, M., Şipal, O., Aksoy, Ö. F., & Boz, E.	(2020)	Sporcu algılarına göre halter antrenörlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi	Spor Bilimleri
Kürü, S. A., & Aksoy, G.	(2021)	Etik liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme	Eğitim
Kütükçü, S., & Özen, F.	(2023)	Eğitim örgütlerinde etik liderlik: sistematik analiz	Eğitim
Mansur, F., & Uysal, D.	(2021)	Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerin etik ve alturistik liderlik algısı	Sağlık
Mumcu, A.	(2022)	Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin düzenleyici rolü	Finans
Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S., & Gültekin, V. M.	(2022)	Etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü	Kamu Yönetimi
Özcan, H. M., & Özdemir, B.	(2022)	Psikolojik güçlendirmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde etik liderlik algısının düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma	Finans
Özmen, S., Özlem, Ö., & Özkan, O.	(2020)	Sağlık çalışanlarında etik liderlik ve örgüt kültürünün incelenmesi: özel bir hastanede uygulama	Sağlık
Öztürk, H., & Demirtaş, Ö.	(2022)	Etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati aracılığıyla işe adanmışlık üzerindeki etkisi: bir alan çalışması	İşletme
Sever, N., & Atik, S.	(2021)	Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Eğitim
Soydaş, S., Soydaş, E., Hazerli, O., Gündoğan, V., & Güzel, S. Y.	(2024)	Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik algılarının belirlenmesi	Eğitim

Soyer, F., Yılmaz, M., & Sarı, İ.	(2022)	Etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: spor genel müdürlüğü ve taşra teşkilatı üzerine bir araştırma	Spor Bilimleri
Şen, S., & Özdemir, S.	(2024)	Üniversite yöneticilerinin etik karar verme süreçlerinin incelenmesi	Eğitim
Taşer, A., Semiz, T., & Kanbay, T.	(2022)	Sağlık yönetiminde uygulanan liderlik modelleri üzerine bir inceleme	Sağlık
Topaloğlu, H., Mavi, D., & Uslu Çetin, O.	(2023)	Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları: devlet okulu-özel okul karşılaştırması	Eğitim
Torun, B. T.	(2023)	Etik liderlik anlayışının örgütsel bağlılığa etkisi: kamu kurumlarında bir araştırma	Kamu Yönetimi
Turan, Ç., Elçi, M., & Eminoğlu, G. M.	(2021)	Yeşil ve yeşil olmayan otel çalışanlarının örgütsel sessizlik, etik iklim ve etik liderlik algılamaları	Turizm
Ünüvar, B., & Demirtaş, Ö.	(2021)	Etik liderlik davranışlarının dile getirme davranışı aracılığıyla örgütsel adalet algısına etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma	Sağlık
Yeksan, Ö.	(2020)	Yükseköğretimde çalışanların etik liderlik algılamalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi	Eğitim
Yıldız, A. T., & Demirtaş, Ö.	(2022)	Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü	Sağlık
Yoğurtcu, B., & Güngör, S. K.	(2021)	Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi	Eğitim
Zengin, T., & Arpacı, Ö.	(2021)	Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisinin incelenmesi	Eğitim

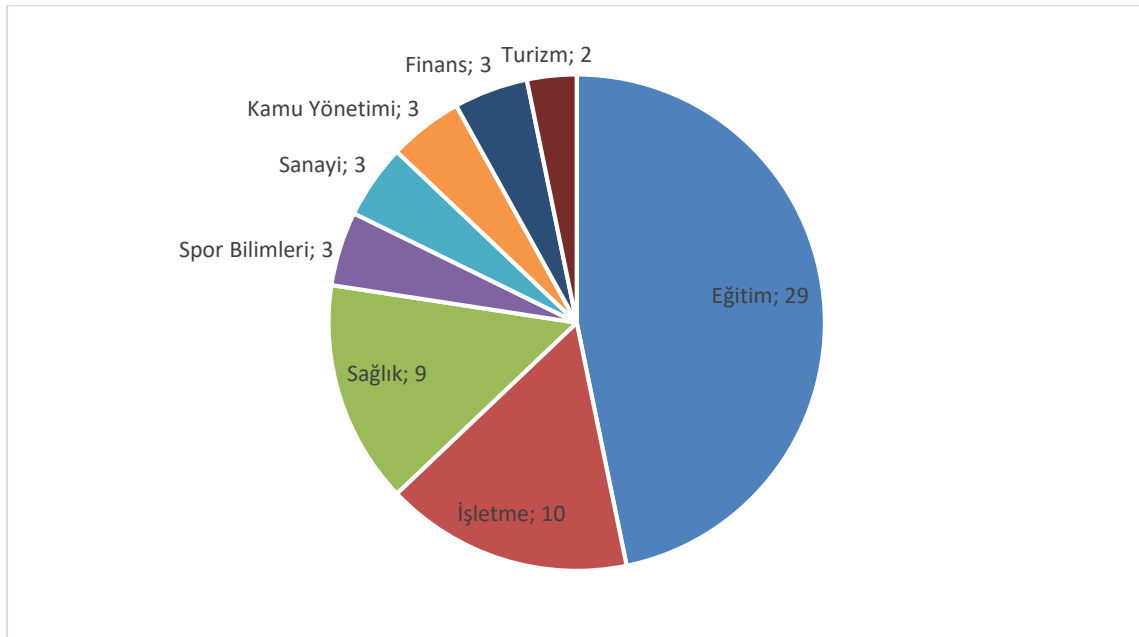
Tablo 2'de yer alan araştırmalara bakıldığında, Türkiye'de son beş yıl içinde etik liderlik konusuna giderek artan bir akademik ilgi olduğu görülmektedir. Araştırmalar çok çeşitli alanlarda yapılmış olmakla birlikte, yoğunlaşma ve dağılım açısından bazı temel eğilimler öne çıkmaktadır. Etik liderlik kavramı, literatürde çoğunlukla iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, bilgi paylaşımı, psikolojik güçlendirme ve çalışan sesliliği gibi değişkenlerle birlikte ele alınmıştır. Yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirildiği ve veri toplama aracı olarak ağırlıklı biçimde anketlerin tercih edildiği görülmektedir. Bu durum, etik liderlik araştırmalarında ölçümsel yaklaşımların ön planda olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve eğitim yönetimi gibi farklı disiplinler arasında belirgin bir geçişkenlik yaşandığı, bu alanların etik liderlik konusundaki çalışmalara disiplinler arası bir boyut kazandırdığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, mevcut tablo sağlık, turizm ve kamu yönetimi gibi alanlarda etik liderlik araştırmalarının sayıca yetersiz olduğunu ve bu alanlarda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, etik liderliğin örgütsel performans, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik gibi makro düzeydeki çıktılar üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların artırılması gerektiği, literatürdeki önemli bir gelişim alanı olarak dikkat çekmektedir.



Şekil 1. Çalışmaların yıllara göre dağılımı

Çalışmaların yıllara göre dağılımı Şekil 1’de verilmiştir. Etik liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların dağılımı incelendiğinde, 20 çalışma ile en yüksek sayıya 2021 yılında ulaşıldığı görülmektedir. 2020 yılında 13 çalışma gerçekleştirilmişken, 2022 yılında bu sayı 16’ya düşmüştür. Ancak, 2023 ve 2024 yıllarında belirgin bir azalma yaşanmış ve sırasıyla 6 ve 7 çalışma yapılmıştır.

Bu veriler, 2021 ve 2022 yıllarında çalışmaların yoğunlaştığını, ancak 2023 itibarıyla düşüş trendine girdiğini göstermektedir. Bu azalma, araştırma önceliklerinin değişmesi, kaynakların azalması veya ilgili alandaki çalışmaların doygunluk seviyesine ulaşması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Araştırmalar özellikle 2020-2022 yılları arasında yoğunlaşmış görünmektedir. 2023 ve 2024 yıllarında yapılan çalışma sayısında azalma gözlenmektedir. Bu durum, genel akademik üretiminde değişim yaşanması ile ilişkilendirilebilir.



Şekil 2. Çalışmaların alanlara göre dağılımı

Etik liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların çalışma alanlara göre dağılımı Şekil 2’de verilmiştir. Yapılan çalışmalar içerisinde en fazla çalışmanın yapıldığı alan eğitim (29 çalışma) olup, bu alan diğer kategorilere kıyasla oldukça baskındır. İşletme 10, Sağlık 9 çalışma ile öne çıkarken, Spor Bilimleri, Sanayi, Kamu Yönetimi ve Finans alanlarında 3’er çalışma gerçekleştirilmiştir. Turizm alanı ise 2 çalışma ile en düşük sayıdadır.

Bulgular, çalışmaların büyük ölçüde eğitim alanına yoğunlaştığını göstermektedir. Ancak 2021 ve 2022 yıllarında yapılan çalışmaların yüksekliği, araştırmaların o yıllarda daha fazla teşvik edildiğini veya ilgili alanlarda artan bir akademik ilginin olduğunu düşündürmektedir. 2023 ve 2024 yıllarında yaşanan düşüş, çalışma alanlarının daralması veya araştırma önceliklerinde yaşanan değişimlerle ilişkilendirilebilir.

En fazla çalışma eğitim sektöründe gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, eğitim kurumlarının etik liderlik uygulamalarını geliştirme gereksinimi ile örtüşmektedir. Eğitim sektörü çalışmalarının çokluğu ayrıca öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki doğrudan etkiler nedeniyle etik liderliğin burada kritik bir unsur olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır (örn. Akın, İş & Anuştekin, 2023; Arslan, Yeniçeri & Ayan, 2024). İş dünyası ve sanayi sektöründe yapılan çalışmalar daha az sayıdadır. Ancak yapılan araştırmalar, etik liderliğin örgütsel adalet, çalışan sesliliği, kariyerizm ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ele almıştır (örn. Aydın, Akdoğan & Hazır, 2021; Kalfaoğlu, Attar & Tekin, 2021). Sağlık alanında yapılan çalışmalar da belirgin bir yer tutmaktadır. Bu çalışmalar, hemşirelerin etik liderlik algıları, hasta bakım kalitesi ve iş tatmini gibi temalar üzerinde durmuştur (örn. Baş, 2023; Çalışkaner, 2021; Çitak & Kahraman, 2021). Kamu yönetimi ve finans sektörlerinde ise daha sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalar daha çok etik liderliğin hesap verebilirlik, şeffaflık ve güven ilişkileri üzerindeki etkilerini incelemiştir (örn. Torun, 2023; Özcan & Özdemir, 2022). Spor bilimleri ve turizm alanlarında yapılan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Ancak bu çalışmalar, etik liderliğin sporcuların algıları ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik önemli katkılar sağlamaktadır (örn. Akıncı, 2020; Karagöz, 2024).

Çalışmalar incelendiğinde etik liderliğin yalnızca bireyler üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel yapı ve performans üzerinde de güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim, sağlık, kamu yönetimi, akademik ve sanayi sektörlerinde etik liderlik uygulamalarıyla ilgili elde edilen bu sonuçlar, liderlerin etik davranışlarının örgüt kültürünü nasıl olumlu etkileyebileceğini net bir şekilde göstermektedir. Ancak, bu uygulamaların yaygınlaştırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi için liderlik eğitim programlarının artırılması ve sektöre özgü etik rehberlerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Türkiye’de etik liderlik alanında yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, en fazla çalışmanın 20 çalışması ile 2021 yılında gerçekleştirildiği görülmektedir. 2020 yılında 13 çalışma yapılmışken, 2022 yılında bu sayı 16’ya düşmüş, 2023 ve 2024 yıllarında ise sırasıyla 6 ve 7 çalışmayla belirgin bir azalma yaşanmıştır. Bu düşüş; araştırma önceliklerinin değişmesi, kaynakların azalması ya da etik liderlik konusundaki akademik ilginin belli bir doygunluk seviyesine ulaşmış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Çalışmaların alanlara göre dağılımı incelendiğinde, eğitim sektörü açık ara en fazla çalışmanın yapıldığı alan olarak öne çıkmaktadır (29 çalışma). Eğitim alanını sırasıyla işletme (10), sağlık (9), kamu yönetimi (3), finans (3), sanayi (3), spor bilimleri (3) ve turizm (2) izlemektedir. Bu durum, etik liderliğin eğitim sektöründe daha fazla araştırma ilgisine konu olduğunu ve diğer sektörlerde göre daha derinlemesine incelendiğini göstermektedir.

Çalışmanın bulgularına göre, Türkiye’de son beş yıl içerisinde etik liderlik konusuna yönelik yapılan akademik çalışmaların eğilimlerini, içeriklerini ve dağılımlarını inceleyerek kapsamlı bir değerlendirme sunmayı amaçlamıştır. Bulgular, etik liderlik konusunun özellikle 2020-2022 yılları arasında akademik üretimde yoğunlaştığını, ancak 2023 ve 2024 yıllarında belirgin bir düşüş eğilimine girdiğini göstermektedir. Bu azalma, COVID-19 pandemisinin etkileri, akademik önceliklerdeki değişim ve belirli alanlarda konunun doygunluk seviyesine ulaşması gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir.

Etik liderliğe ilişkin çalışmaların büyük ölçüde eğitim alanına odaklandığı ve bu alanda yapılan araştırmaların, Etik liderlik ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven, motivasyon ve adalet gibi örgütsel davranış göstergeleri arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli akademik çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, etik liderliğin çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığını, örgütsel güveni pekiştirdiğini ve adalet algısını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Yanık ve Naktiyok (2017) tarafından yapılan bir araştırmada, ahlaki liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu, ayrıca örgütsel güven ve adalet algılarının bu ilişkide aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, Dedeoğlu ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan bir araştırma, etik liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiş ve cinsiyet ile çalışma süresinin bu ilişkilerde farklılaştırıcı rol oynadığını belirlemiştir. Bu bulgular, etik liderliğin çalışanların örgütsel tutumlarını olumlu yönde etkileyerek, işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında etik liderliğin gerek öğrenci başarısı gerekse öğretmen memnuniyeti açısından stratejik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Benzer biçimde, sağlık sektöründe yapılan çalışmalar da etik liderliğin hemşirelerin iş doyumu, bilgi paylaşımı ve hasta bakım kalitesi üzerindeki etkilerini ele almıştır (Baş, 2023; Çalışkaner, 2021). Ancak, kamu yönetimi, finans, turizm ve spor bilimleri gibi alanlarda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgu, etik liderlik uygulamalarının sektörel farklılıklarını göz önünde bulundurarak daha dengeli ve temsili bir araştırma alanı inşasının gerekliliğine işaret etmektedir (Brown & Treviño, 2006).

Ayrıca etik liderlik üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla nicel yöntemlerle, özellikle anket uygulamaları yoluyla gerçekleştirildiği; örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve eğitim yönetimi gibi farklı disiplinler arasında disiplinler arası bir geçişkenliğe sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, etik liderliğin yalnızca bireyler üzerindeki etkileri değil, aynı zamanda örgütsel performans, inovasyon, kurumsal sürdürülebilirlik gibi makro düzeydeki çıktılar üzerindeki etkilerinin de daha fazla araştırılması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Kalshoven, Den Hartog, & De Hoogh, 2011).

Elde edilen bulgular ışığında, Türkiye’de etik liderliğe ilişkin uygulamaların yaygınlaştırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi için çeşitli stratejiler önerilmektedir. Bunlar arasında; liderlik gelişim programlarının artırılması, sektörlere özel etik rehberlerin hazırlanması, etik liderliğe ilişkin ölçme araçlarının yerel bağlamlara uyarlanması ve özellikle kamu ve finans gibi stratejik sektörlerde etik liderlik kapasitesinin artırılmasına yönelik politika geliştirme çalışmaları yer almaktadır (Treviño, Brown, & Hartman, 2003).

Sonuç olarak, etik liderlik konusu Türkiye’de hem akademik hem de uygulamalı düzeyde önemli bir gelişme alanı olarak öne çıkmaktadır. Literatürün derinleşmesi ve alanlar arası çeşitliliğin artırılması, etik liderliğin örgütsel yapıların dönüşümünde etkili ve kalıcı bir unsur haline gelmesini sağlayacaktır. Ancak, bu olumlu etkilerin sürdürülebilir hale getirilmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır. Özellikle liderlik eğitim programlarının artırılması ve sektöre özgü etik rehberlerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, etik liderlik uygulamalarının yaygınlaştırılması ve örgüt kültürüne entegre edilmesi için liderlerin etik davranışları benimsemeleri konusunda daha fazla çaba sarf etmeleri önerilmektedir. Uygulamaya yönelik analizler, etik liderlik konusunda hâlâ önemli

eksiklikler olduğunu da göstermektedir. Türkiye genelinde etik liderlik uygulamalarının örgüt kültürüne tam olarak entegre edilemediği, etik liderlik eğitimlerinin sınırlı sayıda olduğu ve çoğunlukla büyükşehirlerle sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kullanılan ölçme araçlarının yerel bağlama yeterince uyarlanmadığı ve etik liderliği izleme-geri bildirim sistemlerinin kurumsallaşmadığı belirlenmiştir.

Bu bağlamda, aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Etik liderlik eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve tüm illerde erişilebilir hale getirilmesi,
- Etik liderlik davranışlarını ölçmek üzere kültüre duyarlı ölçeklerin geliştirilmesi,
- Liderlerin etik davranışlarının izlenmesine yönelik şeffaf izleme ve değerlendirme sistemlerinin kurulması,
- Sektöre özel etik rehberlerin hazırlanması,
- Üniversitelerde etik liderlik konusunda uygulamalı araştırmaların artırılması ve sonuçlarının kamu politikalarına entegre edilmesi.

Bu öneriler, sadece liderlerin değil, tüm örgüt üyelerinin etik değerlere dayalı bir çalışma kültürü geliştirmesine katkı sağlayabilir. Sonuç olarak, Türkiye’de yapılan araştırmalar etik liderliğin örgütsel gelişim üzerindeki kritik etkilerini ortaya koymakta ve sürdürülebilir etik liderlik anlayışının kurumsallaşması için atılması gereken adımları göstermektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırma çalışması, bilimsel etik kurallarına ve dürüstlük ilkesine uygun şekilde yürütülmüştür. Aşağıda belirtilen prensipler ve ifadeler, yazarlar tarafından özenle takip edilmiştir:

1. Dürüstlük ve Güvenilirlik: Bu çalışma, tasarımından veri toplama, analiz ve yorumlamaya kadar dürüst ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Veriler doğru ve eksiksiz bir şekilde sunulmuştur.
2. İntihal Önleme: Bu çalışmada kullanılan bilgiler kaynak gösterilerek kullanılmıştır. Yazarlar, diğer araştırmacıların çalışmalarını alıntılarken uygun referansları sağlamıştır.
3. Veri Doğruluğu ve Saklanması: Veriler titizlikle toplanmış ve analiz edilmiştir. Verilerin doğruluğu ve bütünlüğü korunmuş, gerektiğinde veri kaynaklarına erişim sağlanmıştır.

Bu beyan, yazarlar tarafından, bilimsel etik kurallarına, toplumun ve akademik camianın güvenine saygı göstermek amacıyla sunulmuştur. Çalışmanın gerçekleştirilmesi ve yayınlanması sürecinde tüm ilgili etik ilkeler göz önünde bulundurulmuştur.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makale yazar tarafından hiçbir destek alınmadan hazırlanmıştır.

Destek Beyanı

Araştırma için herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Beyanı

Bu makaleyle ilgili olarak yazarlar herhangi bir kişi veya kuruluşla çıkar çatışması yaşamamaktadır.

Kaynakça

- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2020). Farklılık ikliminin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2260-2275.
- Akın, M. A., İş, E., & Anuştekin, M. (2023). Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerin etik liderlik davranışlarının incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(238), 885-908.
- Akıncı, A. Y. (2020). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin etik liderlik algısının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(2), 131-140.
- Aktaş, M., & Aydın, A. Ö. (2020). Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: Mersin ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 310-330.
- Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Akademisyenlerin akademik başarı çabası ile yöneticilerin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 227-263.
- Alp, S., & Sevim, F. (2024). Sağlık sektöründe liderlik ve liderlik tarzları: Bir sistematik derleme çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 182-201.
- Altıntaş, M., Özata, M., & Bozbayır, O. (2022). Etik liderlik ve Whistleblowing (Erdemli raporlama): Yükseköğretimde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 864-892.
- Arslan, E. Y., Yeniçeri, E., & Ayan, Ş. (2024). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişki. *Ulusal Özgün Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 163-176.
- Aslan, R., & Sarıyıldız, Y. (2022). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenler açısından öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Asya Studies*, 6(20), 51-60.
- Atıf Bayat, E., & Akbaba, A. (2022). Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(33), 16-38.
- Ayar, M. (2022). Etik liderlik davranışının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 3(1), 1-22.
- Aydın, A. Ö., Akdoğan, C., & Hazır, K. (2021). Liderlik davranışında etik değer algısının sosyal sermaye üzerindeki etkisine yönelik değerlendirme. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 29-53.
- Bahçebaşı, H., & Yıldız, M. L. (2021). Sosyal girişimcilerin etik ve hizmetkâr liderlik davranışlarının cinsiyet bağlamında karşılaştırmalı analizi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(2), 329-347.
- Balıkçı, A. (2022). Okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(3), 610-626.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Baş, M. (2023). Sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin aracılık rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(1), 29-48.
- Bedir, G., & Alpaydın, Y. (2021). Özel okullardaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kurum öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ile ilişkisi. *Talim*, 5(2), 101-127.

- Bowen, S. A. (2020). Communication ethics as a foundational construct in applied communication theory, research, and practice. *The Handbook of Applied Communication Research*, 595-612.
- Bridge, D. J. (2022). The ethics of climate change: A systematic literature review. *Accounting & Finance*, 62(2), 2651-2665.
- Brown, M., Treviño, L., & Harrison, D. (2006). Quel est le degré de leadership éthique au sein de votre équipe? Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Büyükbeşe, T., & Gündoğdu, H. (2021). Örgütsel adaletin bağlamsal performans üzerine etkisinde etik liderliğin aracı rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1080-1101.
- Can, N., & Doğan, İ. F. (2020). Etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel demokrasinin aracılık rolü: Bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3828-3842.
- Chappell, S. G. (2020). Virtue ethics and climate change 1. In *Moral theory and climate change* (pp. 177-192): Routledge.
- Çakıroğlu, D., & Başpınar, N. Ö. (2021). Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903-1927.
- Çalışkaner, D. (2021). Hemşirelik hizmetleri yönetiminde profesyonellik, etik davranışlar, liderlik ve teknolojinin etkisi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 3(2), 134-148.
- Çevik, M. S. (2022). Etik liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(3), 1066-1093.
- Çitak, G., & Kahraman, B. (2021). Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(1).
- Dedeoluk, Y., Kırmızı, Y., Başel, H., & Çöllü, S. (2023). Eğitim yönetiminde liderlik ve yönetici rolleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(8), 1258-1273.
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A., & Altay, H. (2016). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-54.
- Doğan, T. G. B., Demirtaş, Ö., Altınkaynak, S. K., & Doğan, S. (2021). Lidere güven aracı rolde iken etik liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisi: Öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(47), 391-401.
- Düger, Y. S. (2020). Etik liderlik ve çalışanların yenilikçi davranışı: Lider-üye etkileşimi ve duygusal zekânın düzenleyici aracılık modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 706-725.
- Düger, Y. S. (2021). Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Sistematik bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 619-645.
- Dülger, E., & Cinnioğlu, H. (2021). Otel işletmeleri çalışanlarında etik liderlik algısı, kariyerizm ve işgören performansı ilişkisi: İstanbul örneği. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11), 1090-1109.
- Erbir, M. (2024). Hizmet sektöründe etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 88-106.
- Eser, İ., & Summak, M. S. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmeyle olan ilişkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 180-205.

Türkiye’de Yönetimde Etik Liderlik: 2020-24 Yılları Arasında Yapılan Çalışmaların Sistematik İncelenmesi

Ümit FINDIK

- Green, F., & Brandstedt, E. (2020). Engaged climate ethics. *Journal of Political Philosophy*.
- Guerrero-Dib, J. G., Portales, L., & Heredia-Escorza, Y. (2020). Impact of academic integrity on workplace ethical behaviour. *International Journal for Educational Integrity*, 16(1), 2.
- Gulia, A., & Salins, N. (2020). Ethics-based decision-making in a COVID-19 pandemic crisis. *Indian Journal of Medical Sciences*, 72(2), 39.
- Häyry, M. (2021). Just better utilitarianism. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 30(2), 343-367.
- Hester, R., & Rogers, A. (2021). Morals and ethics in leadership and management. In *Leading, managing, caring: understanding leadership and management in health and social care* (pp. 401-425): Routledge.
- Hızarcıoğlu, G. (2022). Etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1465-1477.
- Işık, M. (2020). Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 155-173.
- İlğan, A., & Ekiz, M. (2020). Okul müdürleri etik beklenti ölçeği ile etik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması [Development of school principals' ethical expectation scale and ethical leadership scale: validity and reliability study]. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(2), 38-81.
- Jacob, S., Decker, D. M., Lugg, E. T., & Diamond, E. (2022). *Ethics and law for school psychologists*: John Wiley & Sons.
- Kaçar, T., Erol, E., Kölemen, M. A., Bayraktar, B., Bayraktar, S. A., Güzen, H., & Tantekin, Z. (2024). Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin etik liderlik özellikleri. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11(1), 377-387.
- Kalfaoğlu, S., Attar, M., & Tekin, E. (2021). Etik liderliğin örgüt kültürüne etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1107-1126.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349–366. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0685-9>
- Kant, I. (1996). *Groundwork of the metaphysics of morals* (M. J. Gregor, Trans.). Cambridge University Press.
- Karabey, C. N., & Alioğulları, Z. D. (2020). Etik liderlik, politik beceri ve güç mesafesi yöneliminin çalışan sesliliğine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Özel Sayı), 37-56.
- Karagöz, H. (2024). Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-18.
- Kasap, M. (2020). Etik liderliğin iç girişimciliğe etkisi: Çanakkale’de bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 257-272.
- Kavrayıcı, C. (2021). Okullarda örgütsel adalet algısının yordayıcısı olarak etik liderlik. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1076-1086.
- Kılıç, N. Ç., & Eser, G. (2022). Sosyal öğrenme ve sosyal değişim teorileri perspektifinden etik liderliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi: Psikolojik güvenliğin aracı rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1), 78-101.
- Kubilay, F. (2022). Okuldaki etik sorumluluklar ve etkili liderlik. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 53-74.

- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71.
- Kul, M., Şipal, O., Aksoy, Ö. F., & Boz, E. (2020). Sporcu algılarına göre halter antrenörlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 247-256.
- Kürü, S. A., & Aksoy, G. (2021). Etik liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 102-111.
- Kütükçü, S., & Özen, F. (2023). Eğitim örgütlerinde etik liderlik: Sistematiik analiz. *Kastamonu İnsan ve Toplum Dergisi*, 1(2), 223-244.
- Leib, M., & Shalvi, S. (2020). Justifications as a threat to honesty: A behavioral ethics approach.
- Liu, S., & Yin, H. (2023). How ethical leadership influences professional learning communities via teacher obligation and participation in decision making: A moderated-mediation analysis. *Educational management administration & leadership*, 51(2), 345-364.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Organizational culture*. Paper presented at the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019).
- MacIntyre, A. (1981). *After virtue: A study in moral theory*. University of Notre Dame Press.
- Mansur, F., & Uysal, D. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerin etik ve alturistik liderlik algısı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(2), 329-344.
- Megías, A., de Sousa, L., & Jiménez-Sánchez, F. (2023). Deontological and consequentialist ethics and attitudes towards corruption: A survey data analysis. *Social Indicators Research*, 170(2), 507-541.
- Mill, J. S. (2001). *Utilitarianism*. Hackett Publishing Company.
- Mumcu, A. (2022). Etik liderliğin örgütsel özdeşleme üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin düzenleyici rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1719-1737.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S., & Gültekin, V. M. (2022). Etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 649-662.
- Özcan, H. M., & Özdemir, B. (2022). Psikolojik güçlendirmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde etik liderlik algısının düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(1), 150-183.
- Özmen, S., Özlem, Ö., & Özkan, O. (2020). Sağlık çalışanlarında etik liderlik ve örgüt kültürünün incelenmesi: Özel bir hastanede uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 445-461.
- Öztürk, H., & Demirtaş, Ö. (2022). Etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati aracılığıyla işe adanmışlık üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 192-200.
- Queloz, M., & van Ackeren, M. (2024). Virtue ethics and the morality system. *Topoi*, 43(2), 413-424.
- Russell, C. (2023). Virtue ethics. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 13255-13260): Springer.
- Sever, N., & Atik, S. (2021). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 772-808.

- Shafique, I., Ahmad, B., & Kalyar, M. N. (2020). How ethical leadership influences creativity and organizational innovation: Examining the underlying mechanisms. *European Journal of Innovation Management*, 23(1), 114-133.
- Small, C., & Lew, C. (2021). Mindfulness, moral reasoning and responsibility: Towards virtue in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 169(1), 103-117.
- Soydaş, S., Soydaş, E., Hazerli, O., Gündoğan, V., & Güzel, S. Y. (2024). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik algılarının belirlenmesi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 2(1), 27-34.
- Soyer, F., Yılmaz, M., & Sarı, İ. (2022). Etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: spor genel müdürlüğü ve taşra teşkilatı üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 50-65.
- Şen, S., & Özdemir, S. (2024). Üniversite yöneticilerinin etik karar verme süreçlerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(1), 527-565.
- Taşer, A., Semiz, T., & Kanbay, T. (2022). Sağlık yönetiminde uygulanan liderlik modelleri üzerine bir inceleme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11(1), 33-45.
- Topaloğlu, H., Mavi, D., & Uslu Çetin, O. (2023). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları: Devlet okulu-özel okul karşılaştırması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 67(1).
- Torun, B. T. (2023). Etik liderlik anlayışının örgütsel bağlılığa etkisi: kamu kurumlarında bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2139-2153.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001448>.
- Tseng, P.-E., & Wang, Y.-H. (2021). Deontological or utilitarian? An eternal ethical dilemma in outbreak. *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8565.
- Turan, Ç., Elçi, M., & Eminoğlu, G. M. (2021). Yeşil ve yeşil olmayan otel çalışanlarının örgütsel sessizlik, etik iklim ve etik liderlik algılamaları. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(60), 145-160.
- Ünüvar, B., & Demirtaş, Ö. (2021). Etik liderlik davranışlarının dile getirme davranışı aracılığıyla örgütsel adalet algısına etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(1), 117-129.
- Yanık, O., & Naktiyok, A. (2017). Etik (ahlaki) liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 297-319.
- Yeksan, Ö. (2020). Yükseköğretimde çalışanların etik liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 37-60.
- Yıldız, A. T., & Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334-1346.
- Yoğurtcu, B., & Güngör, S. K. (2021). Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1151-1170.
- Zengin, T., & Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365.
- Zikargae, M. M. H. (2022). Risk communication, ethics and academic integrity in the process of minimizing the impacts of the covid-19 crisis in Ethiopian higher education. *Cogent Education*, 9(1), 2062892.

Extended Abstract

Ethical leadership has emerged as a critical research topic in the field of management, particularly in fostering organizational integrity, trust, and sustainable decision-making processes. Ethical leadership emphasizes the importance of fairness, transparency, accountability, and moral behavior in leadership practices, which, in turn, influence organizational culture and employee engagement. Given the increasing focus on ethical governance in both the public and private sectors, understanding the role of ethical leadership within management is essential for improving institutional effectiveness.

This study aims to systematically analyze ethical leadership research conducted in Türkiye between 2020 and 2024. By reviewing studies published in the last five years, the research seeks to identify the main themes, methodological approaches, and findings within the ethical leadership literature in Türkiye. The study also examines how ethical leadership influences organizational performance across various sectors, including education, public administration, healthcare, business, and finance.

The primary objective of this study is to systematically review research on ethical leadership in Türkiye and explore how ethical leadership perspectives have been integrated into managerial research. Based on this overarching aim, the study is structured around the following specific objectives:

1. To identify the databases and sources used for literature collection,
2. To define the search parameters and keywords,
3. To establish inclusion and exclusion criteria for selected research articles,
4. To conduct an in-depth analysis of each study in relation to ethical leadership in management,
5. To interpret the findings and develop a general profile of ethical leadership research in Türkiye.

This study seeks to provide an evidence-based synthesis of the current state of ethical leadership research, highlighting trends, gaps, and implications for future studies.

A systematic literature review approach was employed to examine studies on ethical leadership in Türkiye between 2020 and 2025. The study adhered to a structured selection process, using specific inclusion and exclusion criteria to ensure the relevance of the analyzed literature. The inclusion criteria are as follows:

- Publication Type: Only peer-reviewed journal articles were included, while master's theses, doctoral dissertations, and conference posters were excluded.
- Publication Year: Studies published between 2020 and 2024 were included.
- Language: Only Turkish-language publications were considered.
- Country of Analysis: The study focused solely on research conducted in Türkiye.
- Methodology: Only studies explicitly addressing ethical leadership and management perspectives were included.

- Sectoral Scope: Research analyzing ethical leadership in a management context was selected, covering education, public administration, healthcare, business, sports sciences, industry, and finance.

The study employed Google Scholar as the primary database for identifying relevant research articles. The search was conducted using the keywords "etik liderlik" (ethical leadership), "yönetim" (management), and "Türkiye". A content analysis method was applied to categorize the selected studies based on their research focus, methodology, and key findings.

An analysis of the research distribution over the five-year period revealed fluctuations in publication trends. The highest number of studies was recorded in 2021 (20 studies), followed by 2022 (16 studies). However, a notable decline occurred in 2023 and 2024, with only 6 and 7 studies, respectively. The peak in 2021 and 2022 may be attributed to increased academic interest in ethical governance and leadership, while the decline in 2023 and 2024 suggests a shift in research priorities or resource constraints in academia.

The sectoral distribution of ethical leadership research in Türkiye highlights the dominance of the education sector (29 studies), which accounted for the majority of publications. The findings indicate that ethical leadership research in Türkiye has primarily been concentrated in the education sector, with 29 studies conducted in this field. Apart from education, the business sector has also received significant attention, with 10 studies examining the role of ethical leadership in corporate management and organizational performance.

The healthcare sector follows closely, with 9 studies exploring how ethical leadership influences healthcare professionals' decision-making, patient care quality, and organizational ethics. In contrast, sports sciences, industry, and public administration each account for 3 studies, suggesting a more limited focus on ethical leadership in these areas. Similarly, the finance sector has also been the subject of 3 studies, mainly addressing ethical leadership's role in financial decision-making, corporate governance, and risk management. Finally, the tourism sector appears to have the least representation, with only 2 studies conducted. This highlights a gap in the literature, as ethical leadership's impact on tourism management and service quality remains underexplored.

Overall, the distribution of research suggests that while ethical leadership has been extensively examined in education and business, other sectors such as industry, finance, and tourism require further scholarly attention to understand the full scope of ethical leadership's influence across diverse professional fields. These findings indicate that ethical leadership research has primarily focused on education, with relatively limited exploration in finance, tourism, and industry. This suggests that ethical leadership's impact on corporate governance, industrial management, and tourism leadership remains an under-researched area in Türkiye.

The study's findings underscore the growing recognition of ethical leadership as a crucial element of effective management. The dominance of ethical leadership research in the education sector aligns with global trends, as universities serve as key institutions for shaping ethical values in leadership. The positive correlation between ethical leadership and employee engagement suggests that organizations should invest in ethical leadership training programs to foster a culture of transparency and trust.

However, the decline in research output after 2022 raises concerns regarding the sustainability of academic interest in this field. This trend may be linked to shifting research priorities, funding limitations, or the perception that ethical leadership research has reached a saturation point. This systematic review of ethical leadership research in Türkiye (2020-2024) provides a comprehensive overview of trends, methodological approaches, and sectoral distribution. The findings reveal that ethical leadership research has predominantly focused on education and public administration, with fewer studies in corporate and industrial sectors. The observed decline in research publications post-2022 signals a potential need for renewed academic interest and institutional support.